

ENTGELTTRANSPARENZRICHTLINIE PRAXISTAUGLICH ÜBERARBEITEN MITTELSTAND UND TARIFAUTONOMIE SCHÜTZEN

BESCHLUSS DES MIT-BUNDESVORSTANDS VOM 25. JUNI 2026

Die MIT bekennt sich ausdrücklich zum Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht.

Der bisherige Umsetzungsstand der sogenannten Entgelttransparenzrichtlinie zeigt aber, dass der europäische Gesetzgeber über das Ziel hinausgeschossen ist. Die außergewöhnliche Komplexität der Richtlinie überfordert viele Mitgliedstaaten bereits bei der Umsetzung in nationales Recht. Noch gravierender sind die Folgen für alle Unternehmen, welche die neuen Vorgaben in der Praxis umsetzen müssen. Besonders kleine und mittlere Unternehmen stoßen hier schnell an personelle, organisatorische und finanzielle Grenzen. Dies verdeutlicht das von der EU-Kommission vorgelegte 150-seitige Toolkit für KMU, welches als „vereinfachter Leitfaden“ betrachtet werden soll.

Der sogenannte „bereinigte“ Gender Pay Gap als „Obergrenze“ einer möglichen Verdienstdiskriminierung betrug in Deutschland im Jahr 2025 rund 6 Prozent. Laut Statistischem Bundesamt ist davon auszugehen, dass dieser noch geringer ausfallen würde, wenn weitere Informationen über lohnrelevante Einflussfaktoren für die Analyse zur Verfügung stünden, etwa Angaben zu Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Schwangerschaft, der Geburt von Kindern oder der Pflege von Angehörigen. Die Maßnahmen der Richtlinie stehen hierzu außer Verhältnis. Wenn Unternehmen umfangreiche Berichtspflichten, Auskunftsansprüche, Prüfverfahren und Konsultationsprozesse aufbauen müssen, bindet dies Ressourcen, die an anderer Stelle wirksamer eingesetzt wären.

Besonders problematisch ist, dass die Richtlinie in vielen Fällen funktionierende nationale Systeme der Arbeitsbeziehungen und Lohnfestsetzung nicht hinreichend respektiert.

Die Bundesregierung muss deshalb auf europäischer Ebene auf eine grundlegende Überarbeitung der Richtlinie drängen. Ziel muss eine Entgelttransparenz sein, die fair, wirksam und rechtssicher ist – aber eben auch praktikabel, mittelstandsfreundlich und mit den nationalen Arbeitsbeziehungen vereinbar.

Die Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT) fordert die Bundesregierung auf, sich auf europäischer Ebene mit Nachdruck für eine grundlegende Überarbeitung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie einzusetzen und bis zur Überarbeitung auf eine Verlängerung der Umsetzungs- und Anwendungsfristen hinzuwirken.

Die Überarbeitung der Richtlinie muss insbesondere folgende Punkte sicherstellen:

- Bestehende tarifliche Entgelt- und Eingruppierungssysteme dürfen nicht durch parallele europäische Dokumentations-, Prüf- und Konsultationspflichten entwertet werden.
- Die Kriterien zur Bewertung gleichwertiger Arbeit („Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen“) dürfen nicht zwingend, sondern nur fakultativ vorgegeben werden. Sie sind im Einklang mit nationalem Recht und nationaler Praxis anzuwenden. Eine ungerechtfertigte Hervorhebung einzelner Unterkriterien – etwa von „soft skills“ – ist zu vermeiden.

- Der derzeit sehr weite Entgeltbegriff der Richtlinie ist auf klar ablesbare und nachvollziehbare Entgeltbestandteile zu begrenzen (Grundvergütung, Zuschläge, Zulagen, Einmalzahlungen und Sachbezüge). Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sowie vom individuellen Wahlverhalten abhängige Leistungen müssen ausgenommen werden.
- Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten müssen von der Transparenzverpflichtung ausgenommen werden, die verwendeten Kriterien zur Entgeltentwicklung zur Verfügung stellen zu müssen. Für tarifvertragsgebundene und tarifyanwendende Unternehmen muss ein Verweis auf die einschlägigen tariflichen Regelungen zur Entgeltfindung und Entgeltentwicklung genügen.
- Das individuelle Auskunftsrecht ist auf ein praktikables Maß zu begrenzen, damit es nicht zum Dauerinstrument wird. Erneute Auskunftsverlangen dürfen frühestens nach Ablauf von zwölf Monaten erneut gestellt werden. Für Unternehmen, die tarifliche Entgeltsysteme anwenden, muss auch hierfür ein Verweis auf den Tarifvertrag als ausreichende Erfüllung genügen.
- Es sollte klargestellt werden, dass der gesetzliche Referenzwert die Zielvergütung („Soll-Entgelt“) und nicht das schwankende Ist-Entgelt ist. Letzteres variiert stark durch Teilzeit, Krankheit, Elternzeit, Sabbaticals usw. und ist daher durch aufwendige Arbeitszeitanpassung, manuelle Zerlegung von teilweise hundert Vergütungselementen und arbeitsintensiven Umbuchungen impraktikabel. Die Zielvergütung schafft dagegen Vergleichbarkeit, Transparenz und Klarheit.
- Die Berichtspflichten müssen deutlich vereinfacht und an bestehende europäische Berichtssysteme angelehnt werden, um Doppelarbeit zu vermeiden. Sie sollen nur für Unternehmen ab den einschlägigen CSRD-Schwellenwerten gelten. Soweit berichtet wird, muss dies entlang der betrieblichen bzw. tariflichen Systematik von Entgeltgruppen und Entgeltbestandteilen erfolgen; ein isolierter Gesamtwert ohne Einordnung führt leicht zu Fehlinterpretationen. Außerdem ist eine Öffnungsklausel erforderlich, die es Unternehmen erlaubt, variable und ergänzende Entgeltbestandteile wahlweise zusammengefasst, anstatt einzeln auszuweisen.
- Zusätzliche Verfahrenspflichten, insbesondere Anhörungs- oder Beratungsverfahren, dürfen nicht neben bestehende tarifliche und betriebsverfassungsrechtliche Strukturen treten. Wo Beteiligung vorgesehen ist, muss jedenfalls ein reines Informationsrecht genügen.
- Unternehmen, die tarifliche Entgeltsysteme anwenden, dürfen nicht zu zusätzlichen gemeinsamen Entgeltbewertungen verpflichtet werden, wenn gleichwertige Prüf- und Korrekturmechanismen bereits durch Tarifvertrag oder gleichwertige Verfahren sichergestellt sind.
- Die Datenschutzvorgaben sind so nachzuschärfen, dass aus offenzulegenden Daten keine Rückschlüsse auf die Vergütung einzelner Beschäftigter gezogen werden können. Dafür bedarf es einer Mindestzahl von Vergleichspersonen; die konkrete Schwelle ist national festzulegen.
- Die Haftungs- und Entschädigungsregelungen dürfen nicht über das hinausgehen, was dem Arbeitgeber unmittelbar zugerechnet werden kann. Ersatz für rein hypothetische künftige Nachteile oder außerhalb des Arbeitsverhältnisses liegende Folgewirkungen darf nicht verlangt werden.
- Es darf keine automatische Beweislastumkehr geben. Zunächst muss eine hinreichend substantiierte prima-facie-Darlegung durch die klagende Seite erfolgen.
- Vergleichsmaßstäbe sind auf Beschäftigte desselben Arbeitgebers bzw. derselben Organisation zu begrenzen, soweit dort die Entgeltentscheidung tatsächlich gesteuert wird. Externe oder hypothetische Vergleichspersonen sowie der Ansatz einer „einheitlichen Quelle“ außerhalb des direkten Verantwortungsbereichs des Arbeitgebers sind auszuschließen.

- Sanktionen müssen verhältnismäßig ausgestaltet sein. Die Richtlinie darf nicht zu einem System überzogener Strafandrohungen, Rechtsunsicherheit und zusätzlicher Bürokratie führen, sondern muss praktikabel, rechtssicher und umsetzbar sein.